



Министерство социальной защиты Республики Карелия

ПРИКАЗ

от 12 декабря 2017 года

№ 696-17

г. Петрозаводск

**Об утверждении положения
об оплате труда работников государственных казенных учреждений,
«Центров социальной работы городов и районов Республики Карелия»,
подведомственных Министерству социальной защиты
Республики Карелия**

В соответствии с Постановлением Правительства Республики Карелия от 30 сентября 2008 года №203-П «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Карелия и органов государственной власти Республики Карелия, оплата труда которых осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений» п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников государственных казенных учреждений «Центров социальной работы городов и районов Республики Карелия», подведомственных Министерству социальной защиты Республики Карелия (далее – государственные казенные учреждения).

2. Руководителям государственных казенных учреждений:

- организовать работу по приведению положений об оплате труда работников государственных казенных учреждений (коллективных договоров, локальных нормативных актов) в соответствие с настоящим приказом;

- учесть, что заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее

изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Министр социальной защиты
Республики Карелия



О. А. Соколова

«Согласовано»

Председатель Карельской
Республиканской организации
профсоюза работников
государственных учреждений
и общественного обслуживания
Российской Федерации



И. С. Титова

УТВЕРЖДЕНО
приказом Министерства социальной защиты,
Республики Карелия
от «14» декабря 2017 года № 696-17

Положение об оплате труда работников государственных казенных
учреждений социальной защиты Республики Карелия,
подведомственных Министерству социальной защиты Республики Карелия

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственных казенных учреждений социальной защиты Республики Карелия, подведомственных Министерству социальной защиты Республики Карелия, (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Республики Карелия от 30 сентября 2008 года № 203-П «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Карелия и органов государственной власти Республики Карелия, оплата труда которых осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений» и призвано обеспечить единообразие в вопросах оплаты труда работников государственных казенных учреждений социальной защиты Республики Карелия, подведомственных Министерству социальной защиты Республики Карелия (далее - учреждения).

1.2. Настоящее Положение распространяется на учреждения, деятельность которых относится к виду экономической деятельности «Деятельность в области обязательного социального обеспечения».

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам;

- размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера на основе Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Карелия, утвержденного постановлением Правительства Республики Карелия от 29 мая 2008 года № 110-П «Об утверждении Перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия» (далее - Перечень видов выплат компенсационного характера);

- размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера на основе Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия, утвержденного постановлением Правительства Республики Карелия от 29 мая 2008 года № 110-П «Об утверждении Перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия» (далее - Перечень видов выплат стимулирующего характера);

- условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров.

1.4. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Карелия.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации, а при ее отсутствии – иного представительного органа работников.

1.5. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фондов оплаты труда учреждений.

1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы в Республике Карелия, устанавливаемой в соответствии со статьёй 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.7. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, а также с учетом настоящего Положения.

1.8. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором. Работодатель вправе заключить с работником трудовой договор («эффективный контракт»), в котором конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых государственных услуг.

1.9. При установлении систем оплаты труда работников учреждений работодатель обеспечивает:

1.9.1. Наличие показателей и критериев для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом.

1.9.2. Применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

1.10. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности и по

должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.11. Заработная плата работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Оплата труда работников учреждений включает в себя: оклад (должностной оклад), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ).

2.2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занятых в сфере социальных услуг, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 марта 2008 года № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг». Размеры окладов (должностных окладов) по ПКГ:

№ п/п	Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ)	Наименование должности	Размер оклада (должностной оклад) (руб.)
1	ПКГ "Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг"		
	1-й квалификационный уровень	специалист по социальной работе	7200
2	ПКГ "Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг"	заведующий отделением	9588

2.2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих общеотраслевые должности специалистов и служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих». Размеры окладов (должностных окладов) по ПКГ:

№ п/п	Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ)	Наименование должности	Размер оклада (должностной оклад) (руб.)
1	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
	1-й квалификационный уровень	делопроизводитель	4440
2	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
	1-й квалификационный уровень	инспектор по кадрам	4630
3	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
	1-й квалификационный уровень	бухгалтер; инженер-программист (программист); специалист по защите информации; специалист по кадрам; экономист; юрисконсульт	6979
	2-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	7100
	3-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	7200
	4-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	7360
	5-й квалификационный уровень	заместитель главного бухгалтера	7610

2.2.3. Размеры окладов (должностных окладов) работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

№ п/п	Перечень профессий рабочих	Наименование должности	Размер оклада (должностной оклад) (руб.)
1	наименование профессий с 1 квалификационным разрядом	вахтер, дворник, сторож, уборщик служебных помещений	4187

2.2.4. Размеры окладов (должностных окладов) работников, должности или профессии которых не определены в соответствующих приказах Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации об утверждении профессиональных квалификационных групп, устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ:

- администратор баз данных – 6979 рублей.

2.3. С учетом условий труда работникам могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.4. Работникам могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

2.5. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников учреждения составляет не более 40 %.

Основной персонал - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом целей деятельности учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал - работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом целей деятельности учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал - работники учреждения, занятые организацией оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения, в том числе руководитель учреждения, его заместители, главный бухгалтер.

3. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

3.1. Условия оплаты труда руководителей учреждений определяются Положением об оплате труда руководителей государственных учреждений, подведомственных Министерству социальной защиты Республики Карелия, утверждаемым приказом Министерства социальной защиты Республики Карелия, и устанавливаются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

3.2. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) в кратности от 1 до 6; предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителей руководителя и главных бухгалтеров и средней заработной платы работников (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) в кратности от 1 до 5. При определении соотношения учитывается заработная плата руководителя, их заместителей, главных бухгалтеров и работников учреждения, которая формируется за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитывается за календарный год.

3.3. Должностные оклады заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10% - 30% ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

3.4. С учетом условий труда заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- за непрерывный стаж работы в учреждении, выслугу лет;
- премии по результатам работы.

Заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с порядком и условиями установления, предусмотренными разделами 4 и 5 настоящего Положения.

Премии по результатам работы заместителям руководителей, главным бухгалтерам учреждений устанавливаются с учетом достижения целевых показателей эффективности деятельности государственных учреждений социальной защиты, подведомственных Министерству социальной защиты Республики Карелия, но не более размера аналогичной стимулирующей выплаты, установленной руководителю учреждения за отчетный период (в относительном выражении от размера оклада по занимаемой должности).

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

4.2. Повышенная оплата труда работников учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда.

Размеры выплат компенсационного характера работникам учреждений, устанавливаются в следующих размерах:

- по классу 3, подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени) - 4% от должностного оклада;
- по классу 3, подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени) - 5% от должностного оклада;
- по классу 3, подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени) - 6% от должностного оклада;
- по классу 3, подкласс 3.4 (вредные условия труда 1 степени) - 7% от должностного оклада;
- по классу 4 (опасные условия труда) - 8%.

Размеры компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (в абсолютном выражении), предоставляемые работникам на момент вступления в силу Положения, не могут быть снижены без подтверждения улучшения условий труда результатами специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Указанная выплата начисляется за время фактической занятости работника на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.3. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников применяются:

- районные коэффициенты;
- процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Конкретные размеры районных коэффициентов, процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии с законодательством в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

4.4.1. Размер выплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.4.2. Выплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Размер выплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 % от часовой тарифной ставки (часовой части оклада) работника.

4.4.3. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждений, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет:

- при работе полный рабочий день – не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- при работе неполный рабочий день – не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.4.4. Повышенная оплата сверхурочной работы в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера.

4.5. Выплаты компенсационного характера, размеры которых устанавливаются в процентном отношении от оклада (должностного оклада), не образуют новый оклад (должностной оклад).

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. В целях стимулирования работников учреждений к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу работникам учреждений устанавливаются выплаты стимулирующего характера. Размеры, порядок и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мотивированного мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда с учётом размеров выплат, установленных настоящим Положением.

5.2. В учреждениях предусматриваются следующие выплаты стимулирующего характера:

5.2.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются и должны быть связаны с особенностью поручаемой работнику работы. При установлении выплаты учитываются следующие критерии:

- интенсивность и напряжённость в работе;
- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы учреждения (на период усложнения режима работы);
- активность информационной деятельности;
- соблюдение высокой исполнительской дисциплины;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны получателей государственных услуг на качество государственных услуг;
- участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- участие в выполнении особо важных и срочных работ.

Указанная выплата устанавливается ежемесячно с учетом результатов деятельности работника.

5.2.2. Выплата за непрерывный стаж работы в учреждении, выслугу лет:

- размер выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы в учреждениях, выслугу лет при наличии у работника непрерывного стажа работы, определяется в порядке, установленном приложении 1 к настоящему Положению:

- а) от 1 до 3 лет – 5 % от оклада (должностного оклада);
- б) от 3 до 5 лет – 10 % от оклада (должностного оклада);
- в) свыше 5 лет – 15 % от оклада (должностного оклада).

5.2.3. Премияльные выплаты по итогам работы (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год) - выплачивается с целью поощрения работникам учреждений за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

При премировании учитывается:

- соблюдение административных регламентов предоставления государственных услуг;
- участие в выполнении особо важных и срочных заданий руководителя;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения.

5.2.4. Выплата за качество выполняемых работ.

При установлении выплаты за качество выполненных работ учитывается наличие у работника почетного звания Российской Федерации или Республики Карелия.

Работникам, которым присвоено почетное звание Российской Федерации или Республики Карелия, выплата устанавливается в размере 10% от должностного оклада.

Указанная выплата устанавливается только по основной работе.

При наличии у работника нескольких почетных званий выплата за почетное звание применяется по одному из оснований.

5.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности работников данного учреждения.

6.2 Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников учреждения.

6.3. Работникам также может выплачиваться единовременная выплата к юбилейным и праздничным датам, в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации и Республики Карелия, ведомственными наградами, присвоением почетных званий, а также в связи с выходом на пенсию, с рождением ребенка, смертью близких родственников.

Единовременная выплата устанавливается по решению руководителя учреждения.

Порядок назначения выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет

1. В стаж непрерывной работы, выслугу лет (далее - стаж непрерывной работы) засчитываются периоды непрерывной работы:

- в учреждениях социальной защиты (обслуживания) Республики Карелия;
- в учреждениях социальной защиты (обслуживания) Российской Федерации;
- в органах социальной защиты Республики Карелия;
- в органах социальной защиты других субъектов Российской Федерации.

2. Стаж непрерывной работы сохраняется при увольнении по любым основаниям (за исключением увольнения за нарушения трудовой дисциплины или иные виновные действия, предусмотренные законодательством Российской Федерации).

3. Стаж непрерывной работы исчисляется в календарном порядке (годах, месяцах, днях).

4. Стаж непрерывной работы определяется комиссией по установлению стажа непрерывной работы, выслугу лет (далее - Комиссия).

5. Надбавка за стаж непрерывной работы назначается приказом начальника Центра социальной работы по представлению Комиссии. Приказ издается отдельно на каждого работника.

6. Заседание Комиссии проводится не позднее месячного срока с даты возникновения права на выплату надбавки за стаж непрерывной работы.

7. Решение Комиссии оформляется справкой об установлении стажа непрерывной работы в органах социальной защиты, дающего право на получение надбавки за стаж непрерывной работы (далее - справка), по форме согласно приложению к настоящему Порядку.

8. Документом для определения стажа непрерывной работы является трудовая книжка установленного образца, а также иные документы, заменяющие трудовую книжку.

9. Надбавка за стаж непрерывной работы выплачивается одновременно с заработной платой пропорционально отработанному времени.

10. При временном замещении должностей надбавка за стаж непрерывной работы начисляется по основной должности исходя из оклада (должностного оклада).

11. Надбавка за стаж непрерывной работы учитывается при всех случаях исчисления средней заработной платы.

12. Надбавка за стаж непрерывной работы выплачивается с момента возникновения права на ее назначение или изменение размера (со дня достижения соответствующего стажа).

СПРАВКА
об установлении стажа непрерывной работы в органах социальной защиты,
дающим право на получение надбавки за стаж непрерывной работы

" __ " _____ 20__ г.

Государственное казенное учреждение Республики Карелия «Центр социальной работы

(ФИО)

(замещаемая должность по штатному расписанию)

(структурное подразделение)

Периоды трудовой деятельности:

Число	Месяц	Год	Работа в прошлом

Стаж непрерывной работы в органах социальной защиты по состоянию на _____
20__ года составляет ___ лет ___ мес. ___ дня и дает право на получение надбавки за стаж
непрерывной работы в размере _____% должностного оклада.

Члены комиссии:

1. _____
2. _____
3. _____

Председатель комиссии:

С решением комиссии ознакомлен (а) _____ " __ " _____